УДК 336:377

Мар'ян Тріпак (Україна)
Ірина Гарбарець (Україна)

JEL classification: M12

Мар'ян ТРІПАК

*Заслужений працівник освіти України,
кандидат економічних наук, доцент,
директор,
Подільський спеціальний навчально-
реабілітаційний
соціально-економічний коледж,
Україна*

Ірина ГАРБАРЕЦЬ

*викладач,
кафедра фінансів та економіки,
Подільський спеціальний навчально-
реабілітаційний
соціально-економічний коледж,
Україна*

© Мар'ян Тріпак, Ірина Гарбарець, 2020

Отримано: 05.11.2020 р.
Прорецензовано: 16.11.2020 р.
Рекомендовано до друку: 16.12.2020 р.
Опубліковано: 16.12.2020 р.

Ця стаття розповсюджується на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0, яка дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії, за умови правильного цитування оригінальної роботи.

МОТИВАЦІЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТ СУБ'ЄКТА ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТНЬОЇ ІНСТИТУЦІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

АНОТАЦІЯ

Вступ. У сучасному українському інклюзивному освітньому просторі набуває особливої уваги мотивація науково-педагогічного працівника освітньої інституції в умовах глобального економічного розвитку, що є сьогодні надзвичайно актуальним.

Мета. Полягає у проведенні відповідних заходів ефективної діяльності та мотивації науково-педагогічного працівника інклюзивної інституції.

Результати. У статті визначено пріоритетність мотивації науково-педагогічних працівників, що включає цілу низку складових, а саме: мотивацію трудової діяльності, тобто спонукання кадрів до ефективної трудової діяльності, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби; мотивацію стабільної та продуктивної зайнятості; мотивацію розвитку конкурентоспроможності працівника тощо. Репрезентована мотиваційна модель взаємовідносин керівника з науково-педагогічним працівником через методику розрахунку терміну заключення контракту діяльності суб'єкта надання освітніх послуг. Проаналізовано управління суб'єкта інклюзивної освітньої інституції в умовах глобального економічного розвитку.

Тріпак М., Гарбарець І. Мотивація та менеджмент суб'єкта інклюзивної освітньої інституції в умовах глобального економічного розвитку. *Економічний аналіз*. 2020. Том 30. № 4. С. 157-163.

DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2020.04.157>

Ключові слова: мотивація; інклюзія; глобалізація; освітня інституція; вища освіта.

UDC 336:377

JEL classification: M12

Marian TRIPAK

*Honored Worker of Education of Ukraine,
PhD in Economics,
Associate Professor,
Director,
Podilsk Special Training and Rehabilitation
Socio-Economic College, Ukraine*

Iryna HARBARETS

*Lecturer,
Department of Finance and Economics,
Podilsk Special Training and Rehabilitation
Socio-Economic College, Ukraine*

© Marian Tripak, Iryna Harbarets, 2020

Received: 05.11.2020

Revised: 16.11.2020

Accepted: 16.12.2020

Online publication date: 16.12.2020

This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 license, which permits unrestricted re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Marian Tripak (Ukraine)
Iryna Harbarets (Ukraine)

MOTIVATION AND MANAGEMENT OF SUBJECT OF THE INCLUSIVE EDUCATIONAL INSTITUTION IN THE CONDITIONS OF GLOBAL ECONOMIC DEVELOPMENT

ABSTRACT

Introduction. In the modern Ukrainian inclusive educational space, the motivation of the scientific and pedagogical employee of the educational institution in the conditions of global economic development, which is extremely relevant today, acquires special importance.

Purpose. It consists in carrying out appropriate measures of effective activity and motivation of the scientific and pedagogical employee of the inclusive institution.

Results. The article identifies the priority of motivation of research and teaching staff, which includes a number of components, namely: motivation of work, motivating staff to work effectively, which provides the necessary rewards and meets existing needs; motivation for stable and productive employment; motivation for the development of employee competitiveness, etc. The motivational model of the relationship between the head and the teaching staff is method of calculating the term of the contract of the subject of educational services is represented. The management of the subject an inclusive educational institution in the conditions of global economic development is analyzed. It is determined that the structure of the educational sphere in particular inclusive education as a socio-economic model has a complex many profile character, the elements of the structure of the educational space are characterized by a complex system of relationships and interdependence. The characteristics of the main components of motivation individuals of higher education subjects, which determine the behavior of providing educational services and form its motivational structure are highlighted and given. It is individual for each subject of educational services and is determined by many factors: level of well-being, social status, qualification, position, value orientations, etc. The development of the educational system of each country as a socio-economic model is characterized on the one hand by internal (national) features and patterns of development and on the other hand, the development of national systems is directly influenced by the external environment, determined primarily by global processes. It is substantiated that globalization has become a challenge for higher education in which modern higher education institutions are becoming global institutions.

Tripak, M., & Harbarets, I. (2020). Motivation and management of subject of the inclusive educational institution in the conditions of global economic development. *Economic analysis*, 30 (4), 157-163.

DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2020.04.157>

Keywords: motivation; inclusion; globalization; educational institution; higher education.

Вступ

В контексті досягнення цілей науково-освітнього розвитку дуже актуальною для України є проблема соціально-економічного простору ефективної діяльності та мотивації науково-педагогічного працівника інклюзивної інституції в регіоні. Подальший розвиток регіонів потребує формування інвестиційно інноваційної інфраструктури регіону, яка повинна об'єднувати інвестиційну та інноваційну діяльність в єдине ціле з метою спрямування інвестиційного ресурсу на започаткування інноваційних освітніх інклюзивних інституцій.

Соціально-економічні зміни, процес глобалізації та інтеграції нині спричиняють необхідність перетворень у всіх сферах життєдіяльності людини. Орієнтація на створення сучасного, інтегрованого у світове та здатного до саморозвитку виробництва є пріоритетом сучасної державної інноваційної політики України.

У сучасних умовах ефективне управління навчальними закладами неможливе без розуміння мотивів і потреб його працівників, а також ефективного використання стимулів до праці [1].

Діяльність науково-педагогічного працівника вищої школи, в тому числі інклюзивної освітньої інституції, має високу соціальну значущість і посідає одне з центральних місць у державотворенні, формуванні національної свідомості й духовної культури українського суспільства. В умовах підвищеної складності перебігу всіх соціально-економічних і психологічних процесів для забезпечення економіки високоефективними кадрами впродовж реалізації інноваційної політики все більшої ваги набуває роль викладача вищого навчального закладу, який сприяє формуванню професійної компетенції майбутніх фахівців. Ефективність роботи навчального закладу як організації, що надає освітні послуги з підготовки здатних швидко адаптуватися до трансформаційних змін кваліфікованих кадрів, залежить значною мірою від ступеня його підготовки та відповідної кваліфікації.

Проблеми стимулювання трудової діяльності висвітлено в працях багатьох вчених, зокрема: А. О. Азарової, С. Л. Іванової, Г. В. Іванченка, О. А. Ковальчука, М. Р. Мурашова, О. В. Тужилкіна, В. В. Юкіша та ін. Зміни, яких зазнає структура мотивації професійної діяльності, також виявили дослідження В. А. Ядова, А. Г. Здравомислова, В. І. Ковальова, А. К. Маркової, О. М. Плюща. Серед вітчизняних дослідників професійну мотивацію вивчали Л. М. Карамушка, В. А. Семиченко, Е. В. Винославська, В. М. Сич, О. А. Гульбас, Ж. П. Вірна, Т. В. Панчук, О. І. Бондарчук та інші.

Однак зазначені праці спрямовані переважно на дослідження мотивації та розробку програм стимулювання працівників виробничої сфери. Натомість проблеми мотивації та стимулювання праці науково-педагогічного працівника вищої школи є досить специфічними з огляду на творчу та інтелектуальну специфіку праці, неможливість у конкретному періоді кількісно визначити результат та якість їх роботи. Це свідчить про актуальність проблеми, стимулювання праці викладача інклюзивної інституції в умовах вищої школи.

Мета статті

Незважаючи на важливість і актуальність інклюзивної освіти, науковці констатують серйозні проблеми в її науковій розробці та практичній реалізації. Дані обставини визначили актуальність теми дослідження та необхідність пошуку економіко-організаційних важелів впливу на активізацію розвитку інклюзивної освіти в Україні через механізм мотивації та менеджменту науково-педагогічного працівника освітньої інституції в умовах глобального економічного розвитку. У зв'язку з цим, метою даної статті є аналіз сучасних форм та методів стимулювання праці науково-педагогічних працівників інклюзивної інституції.

Викладення основного матеріалу дослідження.

Ефективний менеджмент неможливий без розуміння мотивів і потреб суб'єктів соціуму з правильного використання стимулів до праці. В основі мотивів лежать потреби, інтереси, схильності і переконання. Мотив не тільки спонукає суб'єкта соціуму до дії, а й визначає, як ця дія буде здійснена. Розуміння мотивів дає можливість керівнику освітньої інституції усвідомити суб'єктивні рушійні причини якими керується науково-педагогічний працівник у своїй діяльності.

Стан різних мотивів, що зумовлюють поведінку суб'єктів надання освітніх послуг утворює його мотиваційну структуру. У кожного суб'єкта надання освітніх послуг вона індивідуальна і визначається багатьма чинниками: рівнем добробуту, соціальним статусом, кваліфікацією, посадою, ціннісними орієнтаціями і т. ін. Мотиваційна структура окремого науково-педагогічного працівника має визначену стабільність, однак вона може змінюватися, зокрема, свідомо в процесі виховання людини, її освіти. У мотивованій діяльності науково-педагогічний працівник сам визначає міру своїх дій, залежно від внутрішніх спонукань і умов зовнішнього середовища.

Отже, мотивація науково-педагогічного працівника це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають суб'єкта освітнянського соціуму до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності

спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей освітньої інституції. Мотивація – це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку клієнта або суб'єкта надавача освітніх послуг. Мотивація в організаційному контексті освітньої інституції і зокрема інклюзивної – це процес, за допомогою якого керівник спонукає інших науково-педагогічних працівників працювати для досягнення організаційних цілей, тим самим задовольняючи їх особисті бажання і потреби.

Мотивація ґрунтується на двох категоріях: *потреби і винагороди*. *Потреби* поділяють на первинні (фізіологічні) і вторинні (психологічні); *винагороди* – на внутрішні (отримують у процесі роботи, від змісту трудового процесу, відчуття самоповаги тощо) і зовнішні (зумовлені заробітною платою, просуванням за службовою ієрархією, кабінетом, службовим авто, додатковою відпусткою тощо). Потреби породжують у свідомості науково-педагогічного працівника інтерес, а він – мотиви (усвідомлене спонукання до дій). Відповідно мотиви зумовлюють певну поведінку науково-педагогічного працівника, спонукають його до вчинків і дій з метою отримання винагороди та досягнення особистих цілей в освітній інституції. Мотивація – це процес спонукання науково-педагогічного працівника до діяльності для досягнення особистих цілей чи цілей суб'єктів освітніх інституцій. Основними завданнями мотивації освітніх інституцій є:

- формування в кожного науково-педагогічного працівника розуміння сутності і значення мотивації в процесі ефективного надання освітніх послуг;
- навчання науково-педагогічного складу освітньої інституції і керівного складу психологічним основам внутрішньо-організаційного спілкування;
- формування у кожного керівника демократичних підходів до керування кадрами із використанням сучасних методів мотивації.

Однак, для вирішення цих завдань необхідний аналіз наступних чинників: процесу мотивації в освітніх інституціях; індивідуальної чи групової мотивації, якщо така є в залежності між ними; змін, що відбуваються в мотивації діяльності суб'єкта соціуму.

Потреби у свідомості суб'єкта освітнього соціуму перетворюються на інтерес або мотив. В структуру мотиву праці входять: потреби, які хоче задовольнити працівник, цінності, що здатні задовольнити цю потребу, трудові дії, які необхідні для одержання благ, ціна – витрати матеріального і морального характеру, що пов'язані з трудовою діяльністю.

Велике значення для формування мотивів праці має оцінка імовірності досягнення цілей. Якщо для

задоволення цілей непотрібно докладати великих зусиль, або навпаки, то мотив праці майже не формується. Мотив праці формується тоді, коли трудова діяльність є основною умовою задоволення даної потреби. Якщо ж критеріям при розподілі служать статутні відмінності (посада, кваліфікаційні розряди, ступені, звання, стаж роботи, належність до певної соціальної групи – ветеран, інвалід, мати-одиначка), то формуються мотиви службового просування, одержання розряду, ступеня, звання які необов'язково передбачають трудову активність працівників, оскільки можуть бути досягненні за допомогою інших видів діяльності. Будь-яка діяльність пов'язана з певними витратами і має ціну. Так, трудова діяльність визначається затратами фізичних і духовних сил.

Виділяють декілька груп мотивів праці, які в сукупності створюють єдину систему. Це мотиви змістовності праці, її корисності, статутні мотиви, пов'язані з визначенням трудової діяльності, мотиви одержання матеріальних цінностей, а також мотиви зорієнтовані на певну інтенсивність роботи. Активно діяти можна тільки тоді, коли ми впевнені, що вибрана тактика забезпечить досягнення бажаної мети. *Мотиваційна стратегія* ґрунтується на аналізі ситуації і бажаному стилі взаємодії керівників з підлеглими. Управління мотивацією в освітніх державних інституціях здійснюється з використанням таких мотиваційних методів: використання грошей як міра нагороди і стимулів, застосування покарань, розвиток співучасті, мотивація через роботу, винагороди і визнання досягнень, залучення людей до управління, заохочення і винагороди групової роботи, обмеження лімітування негативних факторів на засадах складання відповідного контракту.

Отож, контракт є особливою формою трудового договору, тобто спеціальною формою угоди між науково-педагогічним працівником і керівником освітньої інституції, або вповноваженим ним органом, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначено цією угодою і правилами внутрішнього трудового розпорядку, а керівник або вповноважений ним орган зобов'язується сплачувати суб'єкту освітньої установи заробітну плату й забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і згодою сторін. Контракт, з огляду на сказане, є відображенням тенденції відмови від централізованого регулювання умов праці і її оплати на користь договірної їх встановлення.

Термін контракту залежить від компетенції відповідного науково-педагогічного працівника освітньої інституції. В сучасних умовах жорсткої

конкуренції вищих навчальних закладів, провадження відповідних рейтингів, як внутрішніх так і зовнішніх пропонується термін контракту за такою методикою, враховуючи математичну модель, зокрема в Подільському спеціальному навчально-реабілітаційному соціально-економічному коледжі. Отже, методика розрахунку

терміну заключення контракту керівника з науково-педагогічними (педагогічними) працівниками здійснюється в інклюзивному навчально-реабілітаційному закладі вищої освіти за допомогою наступної формули:

$$K_z = \left[\left((P_f * t) + (F_{st} * t) + (S_{st} * t) + (P_m * t) + (P_{m(k)} * t) + (N_p * t) + (D_{tema} * t) + \right. \right. \\ \left. + B_2 + M_{stag} + (M_{dogov} * t) + Z_{dus} + Z_{mog} + V_{zvan} + (D_{drom} * t) + D_{posada} + (NF_{st} * t) + \right. \\ \left. + (M_{k(rezu)} * t) + (V_l * t) + (O_l * t) + (I_{sport} * t) \right) \Big] / n \quad [1]$$

де « t » – кількість результатів діяльності;

« n » – кількість років контракту.

Таблиця 1

Умови і позначення формули

Назва науково-педагогічної (педагогічної) діяльності	Кількість балів для рейтингу
1) Профорієнтація (P_f):	
(P_{fpilg})	0,1
(P_{fkontr})	0,15
2) Фахова стаття (міжнародна), F_{st}	0,1
3) Наукова міжнародна стаття (Scopus та WoS) S_{st}	0,3
4) Монографія (підручник) P_m	0,2
5) Монографія (підручник), (в.т.ч. колективний) $P_{m(k)}$	0,1
6) Навчальний посібник (в.т.ч. колективний) N_p	0,1
7) Держдоговірна тема D_{tema} (в.т.ч. колективна)	0,1
8) Сертифікат B_2 (іноземна мова)	0,2
9) Міжнародне стажування M_{stag}	0,2
10) Міжнародні договори M_{dogov}	0,1
11) Захист дисертації в поточному році Z_{dus}	0,4
12) Перекваліфікація (друга магістерська програма) Z_{mog}	0,1
13) Вчене звання в поточному році V_{zvan}	0,4
14) Діяльність за посадою на громадських засадах в поточному році D_{grom}	0,1
15) Діяльність за посадою в поточному році D_{posada}	0,1
16) Науково-практичні статті (не фахові) NF_{st}	0,05
17) Участь в міжнародних конференціях (тези) $M_{k(tezu)}$	0,025
18) Відкрита лекція (тренінг, ділова гра) V_l	0,05
19) Підготовлений студент (призове місце на олімпіаді з дисципліни) O_l :	
• загальнодержавний рівень	0,15
• обласний	0,10
• міський	0,05
20) Участь (тренування) студентів збірної України (Інваспорту) I_{sport} :	
• міжнародний рівень	0,2
• загальнодержавний	0,1
• регіональний	0,05

Отже, справедлива оцінка трудового внеску науково-педагогічного працівника і визнання досягнень – на наш погляд, є одним із найбільш

ефективним засобом, який можна використовувати для впливу на нематеріальну мотивацію працівників вищої школи.

Таблиця 2. Критерії рекомендацій для керівника термінів підписання контракту

Науковий-педагогічний працівник	Педагогічний працівник
<i>на 1 рік</i>	
від 0,4 ≤ 1,25	від 0,2 ≤ 1
<i>на 2 роки</i>	
від 1,26 ≤ 1,75	від 1,1 ≤ 1,5
<i>на 3 роки</i>	
від 1,76 ≤ 2,1	від 1,51 ≤ 1,8
<i>на 4 роки</i>	
від 2,11 ≤ 2,5	від 1,81 ≤ 2,25
<i>на 5 років</i>	
від 2,51 ≤ і більше	від 2,26 ≤ і більше

Здобуття наукового ступеня, вченого звання працівником, участь і перемога в грантах, призові місця на конференціях, запровадження в навчальний процес інноваційних продуктів, проходження процедури ліцензування спеціальності, написання і видання підручників, посібників і монографій, наукова робота в групі по держтематичі, публікація тез і статей у фахових, науково-практичних журналах України, публікації у міжнародних журналах Scopus та WoS, тощо.

Все це далеко не повний перелік трудового внеску викладачів у спільну справу інклюзивного закладу вищої освіти.

Щоправда, ініціація формальних наукових статусів (здобуття наукового ступеня) вимагає матеріальних витрат з боку працівника, та не може розглядатися як цілком нематеріальний мотив. Однак, всі наведені приклади дають змогу задовольнити потреби науково-педагогічних працівників у повазі, визнанні, причетності до загальної справи, досягненнях, самовираженні та самореалізації.

Глобалізація освітнього простору стала незворотнім процесом, що визначає сучасний тренд розвитку вищої школи. На думку С. Гуткевич, І. Оніщенко сучасний світовий освітній простір слід розглядати як об'єднання освітніх систем різних країн, що розрізняються за своїми типами, рівнями, традиціями, цілями та завданнями, станом розвитку та якістю [2].

Процесам глобалізації інституцій вищої освіти, визначають, що це об'єктивний історичний процес, у розвитку якого можна виокремити відповідні етапи.

По-перше, це період безпосередньо заснування та початку розвитку перших європейських університетів у XI-XII ст. в Англії, Італії, Франції. Наступний, (другий) етап у розвитку вищої освіти визначається розвитком капіталістичного виробництва, з яким пов'язано не тільки становлення системи масового виробництва та розвиток відповідних процесів міграції ресурсів (труда та капіталу), а й значно поширюється обмін

науковим знанням. Саме у цей період відбувається поширення (експорт) принципів побудови освітніх систем від країн із високим рівнем розвитку вищої освіти до інших країн [3].

Глобалізація прямо стосується університетів, адже робить особливо актуальним завданням поширення національних культур, сприяє стандартизації навчання (під впливом сучасних інформаційних технологій і появи глобальних дослідницьких мереж), а також обмежує бюджетні можливості розвинених країн, від яких залежить більша частина фінансування університетської освіти [4]. В. Кремень пов'язує глобалізацію вищої освіти зі «вступом людства на перетині тисячоліть до нового типу цивілізації, опануванням нового способу мислення й різновидом прогресу» [5]. Цінності, на основі яких здійснюється глобалізація, хоча й універсальні, проте абстрактні. Ринкова економіка, раціональність, демократія, соціально-правова держава, освітні цінності різні в різних країнах. Їх реалізація залежатиме від культури і традицій суспільства. Глобалізація як єдність економічних, політичних і культурних процесів зближує економічний розвиток країн, але не ліквідує розрив між бідними та багатими країнами. Вона, роблячи світовий ринок товарів і послуг єдиним, руйнує традиційні способи життя. Завдяки поширенню в світі демократичних цінностей тоталітарні режими відступають, але при цьому відбувається нав'язування політичного домінування наддержав [6].

Висновки

Отже, сфера вищої освіти стає суб'єктом глобального освітнього простору, то, цілком логічно, що на глобальному ринку освітніх послуг суттєво загострюється конкуренція між освітніми інституціями вищої освіти, одночасно спостерігається активізація співпраці у науковій та освітній сферах, транс-націоналізація вищої освіти. У сучасних умовах глобального освітнього простору спостерігається масовість вищої освіти, освіта набуває загальносвітового характеру, відбувається її

адаптація до запитів на ринку освітніх послуг, як з боку споживачів освітніх послуг, так і з боку ринку праці, з яким суттєво поглиблюється взаємодія. Умовою розвитку соціального прогресу стає забезпечення якісної освіти, що визначено серед цілей сталого розвитку. Проблеми мотивації та стимулювання праці науково-педагогічного працівника вищої школи є досить специфічними з огляду на творчу та інтелектуальну специфіку праці,

неможливість у конкретному періоді кількісно визначити результат та якість їх роботи. Особливості мотивації науково-педагогічних працівників освітніх інституцій визначаються змістом їх професійної діяльності, а специфіка управління науково-педагогічним колективом зумовлена творчим характером роботи, підвищеними емоційними навантаженнями та інтенсивними комунікаціями.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 472 с.
2. Гуткевич С. О., Оніщенко І. Г. Світовий освітній простір: тенденції та перспективи розвитку в умовах глобалізації : моногр. Київ : НТУУ «КПІ», 2014. 205 с.
3. Суліма Є. М. Розвиток університетської освіти в умовах глобалізації. *Наука та освіта в сучасному університеті в контексті міжнародного співробітництва*: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (23-25 травня 2011 р.). Київ: Центр учбової літератури.
4. Скотт П. Глобалізація і університет. *ВВШ «Alma Mater»*. 2000. № 4. С. 3–8.
5. Кремень В. Філософія освіти XXI ст. *Персонал*. 2003. № 1. С. 8
6. Sintschenko, V. V. Ethik Weltbild, Moderne Wirtschaft und die Aufgabe der Politik. *Nauka i Studia*. № 19 (87) 2013. 110 s. S.76-84.

REFERENCES

1. Ortynskiy, V. L. (2009). *Pedagogika vyshchoi shkoly*. Kyiv: Center for Educational Literature [in Ukrainian].
2. Hutkevych, S. O. (2014). *Svitovyi osvitnii prostir: tendentsii ta perspektyvy rozvytku v umovakh hlobalizatsii*. [World educational space: tendencies and prospects of development in the conditions of globalization]. Kyiv : NTUU «KPI» [in Ukrainian].
3. Sulima, Ye. M. (2011). Rozvytok universytetskoï osvity v umovakh hlobalizatsii. *Nauka ta osvita v suchasnomu universyteti v konteksti mizhnarodnoho spivrobitnytstva*: zbirnyk materialiv Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii. [Development of university education in the context of globalization. Science and education in a modern university in the context of international cooperation: a collection of materials of the International scientific-practical conference]. Kyiv: Center for Educational Literature [in Ukrainian].
4. Skott, P. (2000). Globalizatsiya i universytet [Globalization and the university]. *«Alma Mater»*, 4, 3-8. [in Ukrainian].
5. Kremin, V. (2003). Filosofiya osvitu XXI st. [Philosophy of education of the XXI c.]. *Personnel*, 1, 8. [in Ukrainian].
6. Sintschenko, V. V. (2013). Ethik Weltbild, Moderne Wirtschaft und die Aufgabe der Politik. *Nauka i Studia*, 19 (87), 76-84.